

...un syndicat pour vous défendre !

La Commission de Réforme. ► la retraite pour invalidité,

Organe consultatif (paritaire + médecins agréés), elle est constituée de deux représentants de l'administration (le président de la commission et le contrôleur financier), de deux représentants du personnel (appartenant au même grade ou au même corps que le fonctionnaire intéressé, titulaires à la CAPL ou à défaut leurs suppléants), d'un représentant de la DGDDI (bureau du personnel de la DI auquel appartient l'agent), des médecins du comité médical, de deux généralistes et éventuellement un spécialiste. Cette commission de réforme émet des avis sur :

► l'imputabilité au service des accidents du travail et des maladies,

► la détermination du taux d'invalidité temporaire ouvrant droit au bénéfice de l'allocation d'invalidité temporaire (AIT),

► la réalité et la preuve de l'imputabilité des infirmités résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, en vue de l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI),

► la majoration pour assistance constante d'une tierce personne,
► la pension d'orphelin majeur infirme.

Les avis relatifs aux A.T.I., à la majoration pour assistance constante d'une tierce personne et à la retraite pour invalidité, sont soumis par la suite au service des pensions, qui est libre de suivre ou non ces avis.

La CGT n'est pas une assurance mais c'est l'assurance d'être défendu !

Nous sommes toutes et tous concernés par nos rémunérations, conditions de travail, déroulements de carrières, mutations, promotions... Alors... VOTONS !

Pour défendre vos droits...

Préambule

Informers et défendre les agents sont les piliers de l'action syndicale. Pour toutes et tous, la CGT organise son action entre :

► L'action collective :

Il s'agit ici de gagner ou de défendre des acquis sociaux pour tous.

► La défense individuelle :

Au cours de sa carrière un agent peut effectuer des démarches pour des promotions ou mutations, être sanctionné ou subir des pressions, voire du harcèlement. Dans tous ces cas la CGT Douane peut l'accompagner ou le soutenir pour faire valoir ses droits.

C'est en conjuguant défense individuelle et collective que la CGT contribue à faire avancer les droits des agents.

L'action de la CGT est tournée vers le collectif car les acquis collectifs sont la garantie de l'égalité des droits. La défense des cas particuliers s'inscrit dans cette démarche en faisant valoir le droit individuel des agents.

Pour conquérir de nouveaux droits et continuer de sauvegarder les intérêts des agents, vous devez permettre à la CGT d'être la plus forte possible.

...ne comptez-pas sur la chance

Des élu-e-s CGT : pourquoi ?

CAPL, CAPC, CTSD, CTR, CTM, CHSCT, CHSCT ministériel, CDAS, CNAS, COMMISSIONS de REFORME, COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES :

- ▶ les recours évaluation/cadencement
- ▶ la discipline
- ▶ les détachements, mise à disposition ou intégrations

Tout au long de votre carrière, vous serez concerné-e, que ce soit dans votre vie professionnelle, vos conditions de travail, mais aussi dans votre vie personnelle, par les avis et décisions rendus par ces instances. Elles sont un levier-clé du dialogue social et permettent aux représentants du personnel d'interagir directement dans le processus décisionnel administratif.

La commission administrative paritaire.

Constituée d'un nombre égal de représentant-e-s élu-e-s du personnel et de l'administration, elle a compétence pour traiter toutes les questions relatives aux carrières individuelles des agents par catégorie. Sa convocation est obligatoire pour :

- ▶ la titularisation ou la prolongation d'un stage
- ▶ les mutations
- ▶ les promotions (tableaux d'avancement et listes d'aptitude)

Les CAP se déclinent aux niveaux interrégional et central. Elles rendent des avis consultatifs.

Le comité technique.

Il est compétent à trois niveaux: interrégional, central et ministériel.

Il se réunit, entre autres, pour aborder les problèmes liés à l'organisation et au fonctionnement des services, aux modernisations des méthodes de travail et leur impact sur la situation des personnels, les règles statutaires, les politiques d'emploi (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences...). Il décide de l'avenir des services et, à ce titre, doit consulter le CHSCT, qui veille au respect des conditions de vie des agents et émet un avis sur les projets de l'administration.

informer et défendre !

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les CHSCT se déclinent aux niveaux régional et ministériel.

Le CHSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il doit être consulté pour toutes les restructurations, réorganisations ou nouvelles organisations de travail. Il est compétent dans l'évaluation des risques professionnels et psychosociaux.

Le CNAS et les CDAS
Action sociale.

Le conseil national d'action sociale est l'instance qui discute du budget et de la politique nationale de l'action sociale ainsi que de ses orientations. Au niveau départemental il se décline en CDAS (conseil départemental d'action sociale). Ses opérateurs associatifs, ALPAF pour le logement, EPAF pour les vacances et les loisirs et AGRAF pour la restauration collective, sont subventionnés par ce budget.

**Pour agir et
ne plus subir...**



Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Ce sont des organes consultatifs paritaires compétents pour les questions touchant les personnels contractuels gérés par la DGDDI. Il existe actuellement une CCP pour les agents dits « Berkani », reprenant les personnels de nettoyage et de gardiennage et une autre pour la représentation des agents «non titulaires ou contractuels», (travailleurs handicapés, informaticiens, aériens, PACTE...)

Les CCP ont des compétences similaires à celles des CAP pour les personnels dont elles assurent la représentation (notation, temps partiel, congés...). Elles sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles de licenciement, les sanctions disciplinaires, les modalités de recrutement ou de renouvellement des contrats. Elles émettent donc un avis par le biais d'un vote. La CAPC reste compétente pour leur titularisation.